Unità didattica 1 – *Attori, contesti, problematiche della regolazione del lavoro*

Metodi e regole delle relazioni industriali

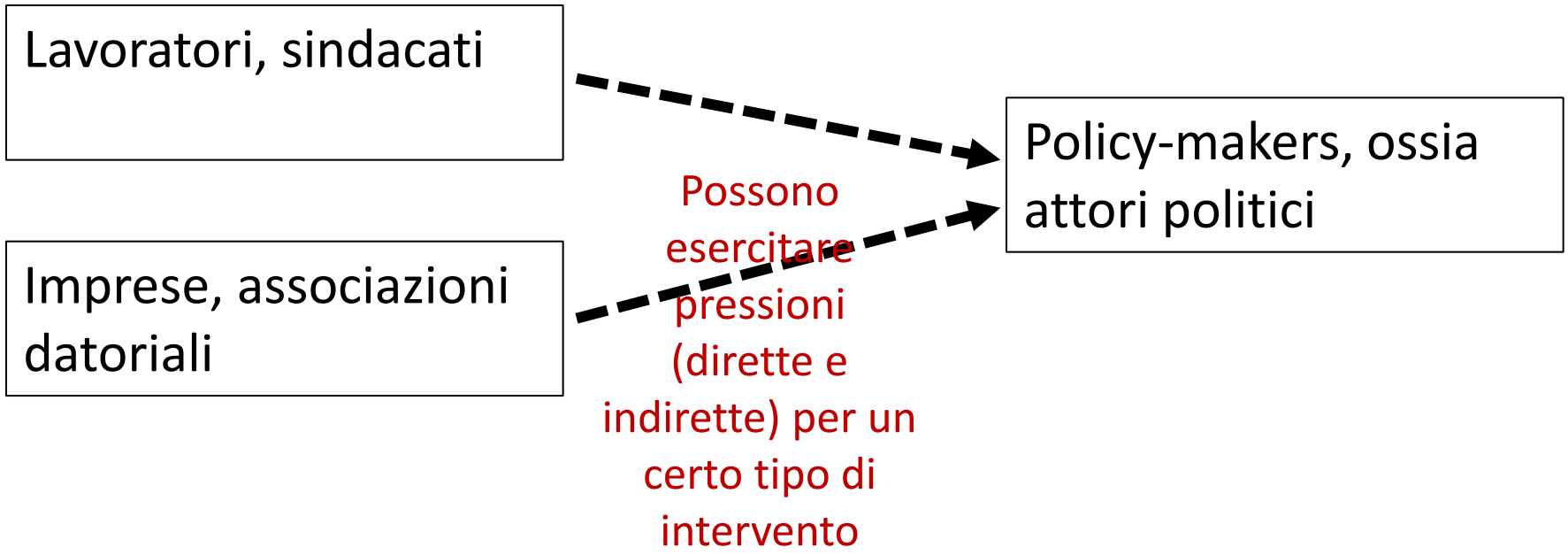
Oltre ai meccanismi di regolazione basati sulle decisioni unilaterali del datore di lavoro o sulla negoziazione individuale (in cui gli attori dele relazioni industriali sono del tutto assenti)…

Dunlop, Clegg, Webb e altri studiosi propongono di **distinguere vari metodi** attraverso i quali si possono determinare le regole riguardanti il rapporto di lavoro e le relazioni tra gli attori sociali

- Regolazione legislativa
- Regolazione sindacale unilaterale
- Regolazione congiunta/Contrattazione collettiva
- Concertazione economico-sociale

Regolazione legislativa

(v. slide precedenti) Interventi di parlamenti, ma anche dei governi, su qualche aspetto del rapporto di lavoro, ecc.. Tuttavia, qui è importante considerare dinamiche tra i vari attori…



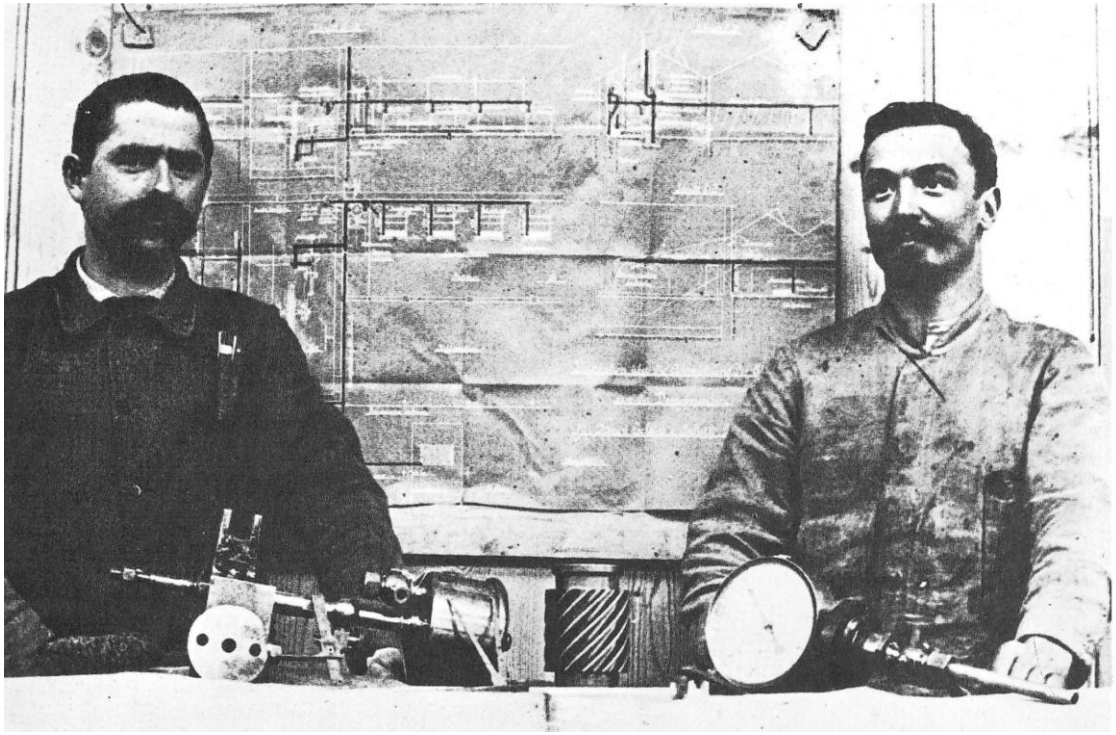
Regolazione sindacale unilaterale

Regole (su lavoro, ecc.) **determinate unilateralmente dal sindacato.** In genere vengono specificate le condizioni a cui vanno assunti i lavoratori, in particolare gli iscritti a quel sindacato

Metodo quasi scomparso, usato da sindacati con «controllo monopolistico sull'offerta di lavoro» (es. la stragrande maggioranza di lavoratori con certi profili professionali sono iscritti/aderiscono)

Esempio

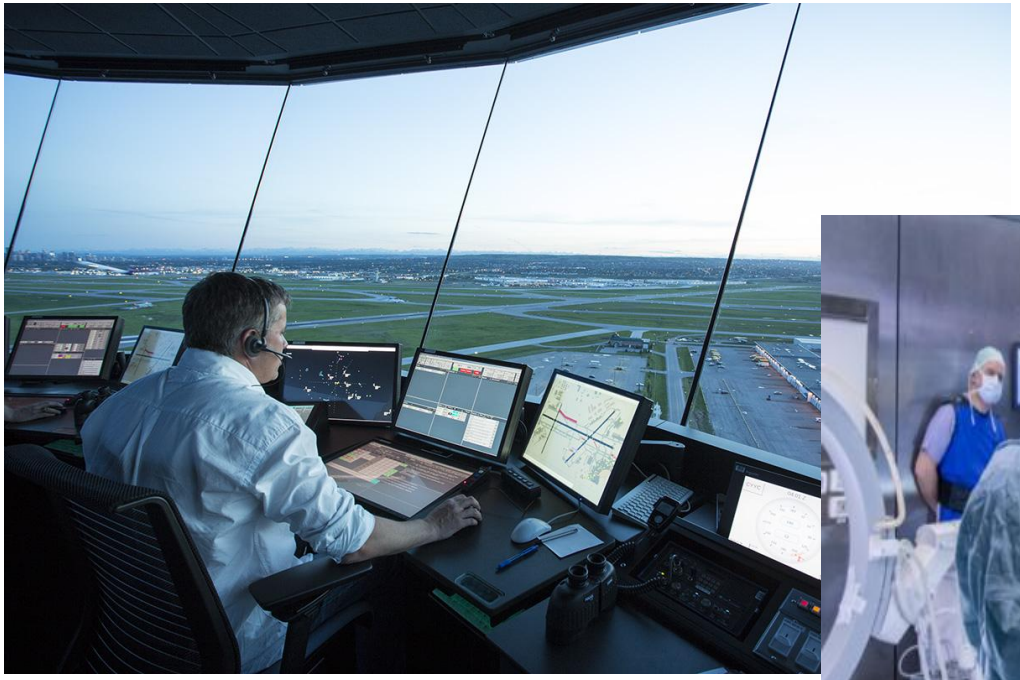
Il «sindacato di mestiere» (ultimi decenni XIX secolo, sindacati che organizzavano lavoratori rari, non facilmente sostituibili)



Tuttavia, oggi si possono osservare sindacati, che non hanno controllo monopolistico dell'offerta di lavoro, ma che **rappresentano lavoratori «indispensabili»** per la produzione di beni/servizi

Questi hanno un elevato **potere vulnerante** e quindi possono condizionare molto i datori di lavoro

Esempio



Contrattazione collettiva

(O regolazione congiunta) Attraverso il **concorso di entrambe le parti**, che **«siedono al tavolo»** e attraverso un **processo negoziale** (o negoziazione) che può terminare in un accordo formale **concordano regole**…

Contrattazione? Sì, perché le parti si fanno pressioni per avere le condizioni più favorevoli. Ma poi devono accordarsi (consenso)

«We have a deal…»

Chi partecipa?

Singolo datore di lavoro

o

Associazione di datori di lavoro

Organizzazione di lavoratori
(es. sindacato)

Può svolgersi (e riguardare) dentro una singola impresa/ente

Può riguardare i lavoratori di un intero settore

Attenzione: non è un contratto economico-commerciale, non prevede compravendita

Contratto di lavoro vero e proprio (quello che si realizza tra il datore di lavoro e il lavoratore) tramite una lettera di assunzione dove vengono indicati elementi come stipendio, inquadramento, mansioni

La **contrattazione collettiva** stabilisce le norme a cui il contratto di lavoro dovrebbe adeguarsi («standard minimi»)

Un tema importante è quello della **applicazione** nei luoghi di lavoro degli accordi collettivi, ovvero della loro gestione quotidiana.

Tema frequente negli studi di relazioni industriali: **se/come vengono applicate le norme** stabilite dalla contrattazione collettiva

Cerchiamo degli esempi…

https://www.ildiariodellavoro.it/fatti-e-dati/contrattazione/

Concertazione sociale

Alcuni studiosi aggiungono anche questo metodo…

Coinvolge oltre alle organizzazioni che rappresentano lavoratori e datori di lavoro anche **governi o poteri pubblici**. È dunque **trilaterale**

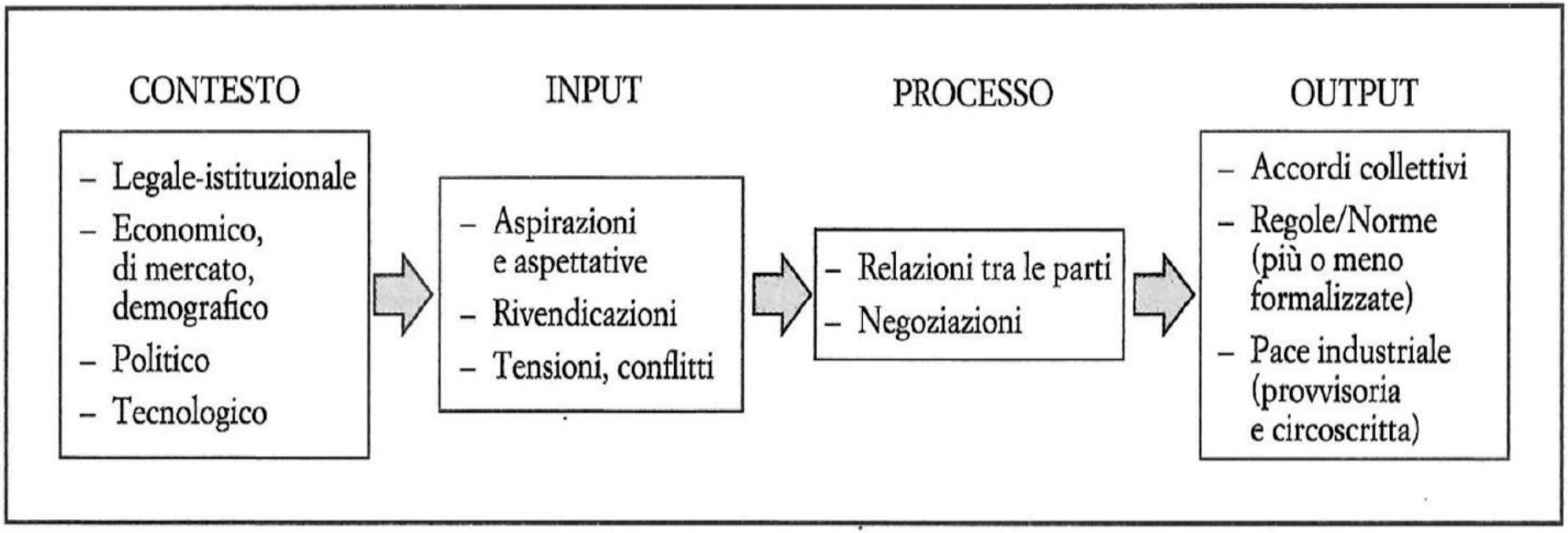
Ha come oggetto la regolazione dell'economia e del welfare state. Portata più ampia della contrattazione collettiva

Quali regole (output) ne derivano?

Regole sostantive, definiscono vari aspetti del rapporto di lavoro

Regole procedurali, definiscono i rapporti tra gli attori delle relazioni industriali

Uno schema


CONTESTO
– Legale-istituzionale
– Economico, di mercato, demografico
– Politico
– Tecnologico
INPUT
– Aspirazioni e aspettative
– Rivendicazioni
– Tensioni, conflitti
PROCESSO
– Relazioni tra le parti
– Negoziazioni
OUTPUT
– Accordi collettivi
– Regole/Norme (più o meno formalizzate)
– Pace industriale (provvisoria e circoscritta)

Testi di riferimento

Bordogna L. e Pedersini R., *Relazioni industriali*, cap. II